

ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

М.И. Чепишко

(г. Томск Томский политехнический университет)

E-mail: mariya.chepishko@mail.ru

INNOVATIONS IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

M.I. Chepishko

(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

Innovations in human resource management this new direction in a control system, which allows to develop the potential of shots and to motivate them for work. Presently this direction has a special role in the management environment.

УДК 005.95/96:316.422 В течение последних лет сложилась ситуация, при которой конкурентные преимущества предприятия определяются, сколько не организационно-экономическими факторами, а сколько обеспеченностью предприятия высококвалифицированными кадрами, а также управлением ими. Это обусловлено тем, что современная жизнь очень динамична, экономика развивается все быстрее и быстрее, технологическая составляющая производственного процесса быстро устаревает, в силу быстрого шагающего научно-технического прогресса.

Именно поэтому, организации вынуждены быстро адаптироваться не только к изменениям внутренней и внешней среды, но и к скорости этих изменений. Управление кадрами это компонент огромного значения в любой организации, также как и управление материальными и финансовыми ресурсами. Чем более эффективно происходит управление кадрами в организации, тем эффективней она работает, усиливая конкурентные преимущества компании, повышая ее платежеспособность и рентабельность.

Эффективное управление кадрами на каждом предприятия способно не только вывести предприятие на более высокий уровень, но и даст толчок экономике региона, страны, произойдет увеличение Внутреннего Валового Продукта, повысится уровень качества жизни населения (например, всемирный показатель уровня человеческого развития HDI). И как следствие, повысится уровень влияния России на мировой арене.

Также происходит и развитие системы управления, меняются методы и способы воздействия на объект управления. Начиная от Фредерика Тейлора и его «Научной организации труда», Джэка Уэлча с концепцией «Work out» и методом «шесть сигм» («Six Sigm Quality Management») менеджмент развивается, также как и управление кадрами в организации.

Итак, управление кадрами – это система взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для нормального функционирования, развития и эффективного использования кадрового потенциала предприятия (организации).

Инновации – это совокупность технических, производственных и коммерческих мероприятий, приводящих к появлению на рынке новых и улучшенных промышленных процессов и оборудования.

Инновации в управлении персоналом – нечто новое, ноу-хау в управлении кадрами, позволяющее по новому взглянуть на процесс и систему управления, развить потенциалы кадров, открыть новые способности и мотивировать персонал таким образом, что повышается конкурентоспособность конкретной организации.

Особый смысл инноваций в управлении персоналом заключается не только в направленности на изменение существующей практики, но и на порождение принципиально иной практики, более того, в постоянной генерации иной практики.

На данный момент существуют следующие инновационные направления и идеи в управлении кадрами:

1. Кадровый аутсорсинг – это передача ведения кадрового делопроизводства сторонней организации, которая специализируется в сфере HR-менеджмента и, соответственно, располагает необходимыми специалистами.

При разумной передаче некоторых функций на условиях аутсорсинга, происходит экономия и сокращение затрат и, следовательно, повышение эффективности всего предприятия. Аутсорсинг дает возможность освободить человеческие, финансовые и организационные ресурсы, которые можно направить на организацию и развитие новых направлений деятельности или сосредоточить данные ресурсы на текущих, нуждающихся в особом внимании бизнес-направлениях. Данное направление актуально в европейских странах и только-только начало свое развитие на предприятиях России, которые опасаются передавать свои HR-отделы под руководство сторонней организации.

2. VIP Коучинг – форма индивидуальной работы с персоналом, включающая в себя работу с первыми лицами, менеджерским составом по формированию перспективного Видения, выработки локальных целей, стратегий их реализации, прохождению кризисов и сопровождению процессов организационных изменений. Данное инновационное направление очень перспективно для руководителей, которые часто нуждаются не в формальных тренингах, а в обсуждении и решении некоторых проблем и задач индивидуально, по мере их возникновения.

3. Создание Центров экспертизы, которые будут отвечать за мониторинг показателей результативности персонала, анализировать причины возникновения HR-проблем, предоставлять высококласные HR-услуги сотрудникам, совершенствовать оказываемые услуги на основе получения обратной связи.

4. Формирование благоприятной корпоративной культуры, которая создает все условия для комфортного рабочего процесса каждого сотрудника. Доказано, что слабая корпоративная культура может снизить инновационный дух работников и привести к серьезному падению темпов роста прибыли компании. Сильная же корпоративная культура может действовать крайне неоднозначно, т. е. она может стать серьезным препятствием на пути различных видов изменений, которые пытаются проникнуть в компанию, что приведет к превращению компании в достаточно закрытую систему. Но с другой стороны, сильная корпоративная культура может стать главным оружием в борьбе с конкурентами, создать благоприятный климат для всего процесса производства и даст возможность развиваться каждому сотруднику организации.

5. Использование IT-технологий в управлении не только даст возможность упростить расчеты компании, связанные с текучестью кадров, затратами на обучение и повышение квалификации сотрудников, но и упростит интеграцию данных среди подразделений конкретной организации.

Данные инновационные идеи и направления в управлении персоналом успешно развиваются в Европейских компаниях, в России эти направления только осваиваются, но компании, которые опробовали любую из этих идей, успешно развиваются и наблюдают высокий уровень эффективности работы кадров.

Стоит отметить, что инновации в управлении кадрами обладают многими чертами инноваций в широком смысле. Следовательно, при разработке и внедрении изменений в системе управления персоналом, необходимо оценивать не только их своевременность, результативность и эффективность, но и делать все необходимое, чтобы смягчить сопротивление персонала при внедрении чего-то нового.

Кроме этого, необходимо использовать комплекс методов в управлении персоналом, вырабатывать стратегию управления и разрабатывать политику управления персоналом, учитывая все факторы, влияющие на персонал предприятия.

Для совершенствования системы управления необходимо учитывать не только тенденции в менеджменте, но и психологические, демографические и социально-политические факторы, которые формируют менталитет и образ мышления конкретной группы лиц.

Необходимо не забывать что каждый сотрудник должен проявлять инициативу, более того он должен быть услышан вышестоящим руководством, и только тогда будет происходить успешная коммуникация между подчиненными и руководством, а следовательно про-

изойдет повышение эффективности производства и создастся благоприятная корпоративная культура.

И никогда не забывайте о том, что на данный момент главная ценность любой организации – кадровый состав, который способен как и повысить эффективность работы организации, так и уничтожить предприятие в целом.

Список литературы

1. Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом. М: Человек и труд. 2008. – 169 с.
2. Грэхем Х.Т., Беннетт Р. Г91 Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие для вузов / пер. с англ. под ред. Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 598 с
3. Кошарная Г.Б., Мамаева Л.В. Инновационный Кадровый Менеджмент. – М.: Наука. 2011. – 450 с.
4. Маслов М. Управление персоналом предприятия: учебное пособие / под ред, Шеметова П.В. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2012. – 312 с.
5. Жуков А.А. Персонал. Управление. Инновации. Современные подходы к организации управления персоналом на предприятиях туриндустрии И: Петрополис. 2009. – 212 с.
6. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации. – И.: София, 2010.
7. Гроув Э.С. Высокоэффективный менеджмент. – И.: Парад., 2013.
8. Евенко Л.И. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами // Стратегия развития персонала (Материалы конференции). Нижний Новгород, 1996. – С. 33–37.

СМАРТСТАФФИНГ, КАК СПОСОБ ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЯ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ С ПОМОЩЬЮ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

К.В. Шелухина, Д.И. Бурлов

(г. Санкт-Петербург, Санкт-Петербургский государственный экономический университет)

E-mail: sheluhina.ksenia@yandex.ru

SMART STAFFING AS A WAY OF HUMAN RESOURCES REDISTRIBUTION TROUGH INFORMATION TECHNOLOGY

K.V. Shelukhina, D.I. Burlov

(St. Petersburg, St. Petersburg State University of Economics)

The article describes the essence and technology of an innovative personnel technology «smart staffing» used in redistribution of human resources among employers. The paper focuses on positive sides of this method for companies and employees

В современной экономике кадровые ресурсы являются ключевым фактором успеха компании. Успешность предприятия напрямую зависит от степени квалифицированности персонала, работающего в компании. В связи с этим, одной из основных проблем российской экономики на данный момент является дефицит квалифицированных кадров. Аналитики считают, что причиной данного кризиса является неравномерное распределение трудовых ресурсов, порождающее нехватку специалистов в одном сегменте при условии их избытка в другом.

В настоящее время у российских компаний нет систематизированной доступной информации о частично или временно свободных специалистах нужной квалификации на других предприятиях, в регионе или целой отрасли. Поиск нужного специалиста обычными ме-